



---

## **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci**

**Beni Andani<sup>2</sup> Afriyeni Afriyeni<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Sumatera Barat, Indonesia

**Jl. Khatib Sulaiman No.61, Padang**

**Email: [andanibeni1@gmail.com](mailto:andanibeni1@gmail.com)**

### **Abstrak**

Kinerja guru selama ini dirasakan belum optimal dapat dilihat dari masih adanya para guru yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, ada oknum guru yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki guru. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh (1) Kompensasi terhadap kinerja guru (2) Disiplin terhadap kinerja guru (3) Budaya organisasi terhadap kinerja guru. (4) Kompensasi, disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci sebanyak 39 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sampel populasi. Dimana yang jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci sebanyak 32 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (4) Kompensasi, disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian memberikan makna bahwa dengan terjadinya peningkatan pada kompesasi, disiplin dan budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja para guru. Oleh sebab itu variabel-variabel tersebut penting untuk diperhatikan supaya tujuan dari organisasi sekolah dapat terwujud dengan maksimal.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kompensasi, Disiplin, Budaya Organisasi, Regresi Linear Berganda.

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sedarmayanti, 2020). Pegawai dan instansi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan instansi. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya (Sutrisno, 2020).

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja guru maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja guru rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan instansi. Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam kinerja guru di Kabupaten Kerinci. Kinerja guru selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para guru yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, ada oknum guru yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, guru yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama guru dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki guru. Itniwardani & Afriyeni (2023), kinerja yang baik dapat digambarkan dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dari hasil kerja yang telah memenuhi standar ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2020). Kompensasi yang diberikan secara adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Prasetyo, 2023). Hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh guru. Mulai dari belum terpenuhinya kebutuhan keluarga, kesalahan penempatan, ketidak jelasan jalur karier yang ditempuh. Di sisi lain, adanya sikap tidak puas yang dirasakan oleh guru terhadap kompensasi yang di terima dapat mengancam kualitas dan kuantitas kinerja. Guru cenderung kurang serius bekerja (seperti: bekerja secara lambat) dan mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan yang ditetapkan. Hal ini dapat dipahami dengan banyaknya guru yang telat masuk kantor, dan guru yang merangkap sebagai pengusaha.

Selain itu disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja guru, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2020). Pegawai yang memiliki disiplin baik dalam bekerja maka dapat memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan, sehingga pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan cenderung memiliki kriteria yang lebih baik

(Yonathan & Barusman, 2025). Berbagai hal terkait dengan kedudukan dan problematika guru di atur secara jelas, diantaranya yaitu: kewajiban dan larangan, hukuman disiplin, upaya administratif dan pemberlakuan hukuman disiplin. Bagi guru yang tidak masuk kerja diberikan sanksi secara bertingkat. Mulai dari sanksi yang tergolong disiplin ringan, disiplin sedang dan disiplin berat. Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh setiap guru karena pemberian layanan terkait erat dengan waktu layanan. Namun ironisnya, disiplin kerja guru masih tergolong rendah.

Budaya organisasi juga turut serta dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Kilmann dkk dalam Sutrisno, 2020). Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan komunikasi antara guru, memberikan rasa aman dalam menjalankan tugas, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru (Anwar, 2020). Adapun permasalahan yang sering terjadi di sekolah kabupaten kerinci seperti pelaksanaan Festival dan lomba seni nasional (FL2SN), orientasi olimpiade siswa nasional (O2SN), acara tujuh belas agustus, lomba MIPA, cerdas cermat, anyaman kegiatan kornet dan KKG majelis Guru yang belum berjalan dengan optimal.

Berbagai fenomena yang telah diuraikan diatas maka menarik untuk diteliti karena belum terdapat penelitian yang meneliti tentang kinerja guru dengan menggunakan variabel kompensasi, disiplin dan budaya organisasi. Oleh sebab itu rumusan masalah yang digunakan adalah bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru?. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru?. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru?

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah analisa kuantitatif, adapun pengertian menurut Sugiyono (2021) pengertian metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh guru SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 39 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling*. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 39 orang. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner menggunakan skala Likert 1-5. Defenisi operasional variabel kompensasi memiliki indikator gaji, insentif, tunjangan-tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2022). Disiplin menggunakan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Mas'ud, 2023). Budaya organisasi menggunakan indikator inisiatif individual, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, control, sistem imbalan dan pola komunikasi (Robbins (2021). Indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja (Robbins (2021). Teknik analisa data yaitu regresi linear berganda, yang diolah menggunakan aplikasi SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1. Pengujian Data Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Untuk mengukur kecermatan dan keandalan instrumen (kuesioner) dalam pengumpulan data maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas yang akan digunakan. Untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan korelasi product moment yang dikemukakan oleh Arikunto (2020) yakni dikatakan sah atau validnya instrumen penelitian apabila memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan hasil olahan data validitas atas instrumen penelitian dengan menggunakan model.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation (r hitung)</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	1	0.636	0.3494	Valid
	2	0.524	0.3494	Valid
	3	0.664	0.3494	Valid
	4	0.738	0.3494	Valid
	5	0.607	0.3494	Valid
	6	0.538	0.3494	Valid
	7	0.487	0.3494	Valid
	8	0.393	0.3494	Valid
	9	0.437	0.3494	Valid
	10	0.443	0.3494	Valid
	11	0.463	0.3494	Valid
	12	0.526	0.3494	Valid
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>	1	0.411	0.3494	Valid
	2	0.540	0.3494	Valid
	3	0.600	0.3494	Valid
	4	0.557	0.3494	Valid
	5	0.416	0.3494	Valid
	6	0.585	0.3494	Valid
	7	0.687	0.3494	Valid
	8	0.735	0.3494	Valid
<b>Disiplin (X<sub>2</sub>)</b>	1	0.539	0.3494	Valid
	2	0.402	0.3494	Valid
	3	0.802	0.3494	Valid
	4	0.684	0.3494	Valid
	5	0.640	0.3494	Valid
	6	0.698	0.3494	Valid
	7	0.654	0.3494	Valid
	8	0.738	0.3494	Valid
	9	0.757	0.3494	Valid
	10	0.664	0.3494	Valid
<b>Budaya organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	1	0.404	0.3494	Valid
	2	0.514	0.3494	Valid
	3	0.540	0.3494	Valid
	4	0.860	0.3494	Valid
	5	0.875	0.3494	Valid
	6	0.885	0.3494	Valid
	7	0.814	0.3494	Valid
	8	0.870	0.3494	Valid
	9	0.862	0.3494	Valid
	10	0.840	0.3494	Valid
	11	0.673	0.3494	Valid
	12	0.432	0.3494	Valid
	13	0.686	0.3494	Valid
	14	0.718	0.3494	Valid

Sumber : hasil pengolahan data dengan SPSS, n = 39

Dari tabel di atas yaitu hasil uji validitas variabel Y kinerja guru, kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap 39 responden, didapatkan bahwa semua butir pertanyaan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r$  hitung) yang lebih besar dari  $r$  tabel. Dimana nilai  $r$  tabel pada penelitian dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan nilai  $df = n-2 = 39-2 = 37$  yaitu 0.3494. Dengan arti kata item-item pertanyaan pada penelitian ini menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

### **b. Uji Reliabilitas**

Hasil dari pengujian reliabelitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table 2 di bawah ini :

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja guru (Y)	0.771	Reliabel
2	Kompensasi ( $X_1$ )	0.800	Reliabel
3	Disiplin ( $X_2$ )	0.708	Reliabel
4	Budaya organisasi ( $X_3$ )	0.893	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data dengan SPSS,  $n = 39$

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini terhadap variabel kinerja guru didapat nilai Alpha sebesar 0.771. Kompensasi (0,800), disiplin (0,708) dan budaya organisasi (0,893). Baik rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $\geq$  0,60. Oleh karena nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $\geq$  0,60 maka butir-butir instrumen pertanyaan pada variabel tersebut terbukti reliabel. Dengan arti kata, alat ukur pada penelitian ini memiliki konsistensi sehingga apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama dalam waktu yang berbeda akan diperoleh hasil yang relatif sama.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnovtest* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0.062	Normal
2	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0.108	Normal
3	Disiplin (X <sub>2</sub> )	0.213	Normal
4	Budaya organisasi (X <sub>3</sub> )	0.168	Normal

Sumber: Hasil output SPSS.

Dari Tabel 3. yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kinerja guru (Y) adalah  $0.062 > 0,05$ ; variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) adalah  $0.108 > 0,05$ ; variabel disiplin (X<sub>2</sub>) adalah  $0.213 > 0,05$ ; variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) adalah  $0.168 > 0,05$ . Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja guru, kompensasi, disiplin, budaya organisasi guru di SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci berdistribusi normal.

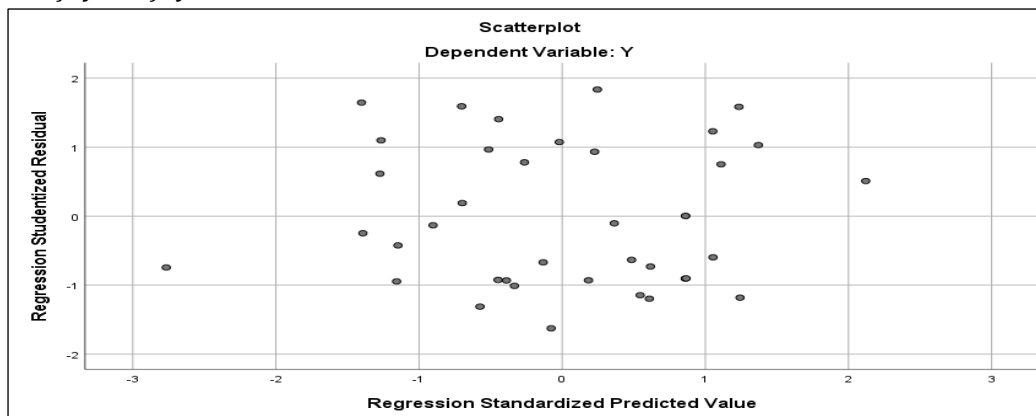
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	.985	1.015
	Disiplin (X <sub>2</sub> )	.977	1.024
	Budaya organisasi (X <sub>3</sub> )	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan uji multikolineritas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai VIF semua variabel bebas  $< 10$ . Adapun hasil pengujian heterokesdatisitas dapat dilihat pada gambar 4.1.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastitas**

Pada Gambar 4.1 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastitas.

### 3. Uji Hipotesis Penelitian

Hasil uji hipotesis terdiri dari regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Persamaan Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.766	5.301		3.728	.000
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	.581	.198	.407	2.930	.006
Disiplin (X <sub>2</sub> )	.395	.107	.254	3.691	.000
Budaya organisasi (X <sub>3</sub> )	.096	.046	.291	2.091	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2025)

Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 19,766 yang berarti bahwa jika kompensasi, disiplin, budaya organisasi adalah nol, maka nilai variabel kinerja guru berada pada 19,766. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi, disiplin, budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci sebesar 19,766 satuan. Nilai koefisien regresi kompensasi bernilai positif 0.581. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0.581 satuan, dengan asumsi

variabel lain adalah nol. Nilai koefisien regresi disiplin bernilai positif yaitu 0.395. Hal ini berarti bahwa jika disiplin meningkat satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru sebesar 0.395 satuan, dengan asumsi variabel lain adalah nol. Nilai koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif yaitu 0.096. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0.096 satuan, dengan asumsi variabel lain adalah nol.

Hasil uji t (parsial) **Hipotesis pertama** dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh tingkat signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. **Hipotesis kedua** dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel disiplin sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. **Hipotesis ketiga** dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh tingkat signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,044, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.300	3	30.100	5.841	.000 <sup>b</sup>
	Residual	180.366	35	5.153		
	Total	270.667	38			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2025)

Hipotesis kelima dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, disiplin, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis uji F, diperoleh tingkat signifikansi variabel kompensasi, disiplin, dan budaya organisasi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

**Tabel 7. Hasil Uji R Square**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.507	2.27009

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,544 menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,4% variasi dalam kinerja guru. Sementara itu, sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,507 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, sekitar 50,7% perubahan dalam kinerja guru tetap dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru di SD Negeri 187/III Koto Kapeh, Kabupaten Kerinci.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis statistik melalui uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompensasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru. Penelitian sebelumnya mendukung hasil ini. Misalnya, penelitian oleh Widayati (2019) menemukan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Demikian pula, studi oleh Siti Imroatun (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja guru di Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo sebesar 17,1%, sementara 82,9% dipengaruhi oleh factor lain.

Dengan demikian, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk tidak hanya fokus pada besaran kompensasi, tetapi juga pada mekanisme pemberiannya agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja individu. Selain itu, insentif tambahan seperti penghargaan berbasis prestasi, pelatihan, dan peluang pengembangan karier juga perlu

dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja guru. Ke depannya, penelitian lebih lanjut dapat menggali bagaimana kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial dapat menciptakan sistem yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya pemberian kompensasi yang adil dan memadai dalam meningkatkan kinerja guru. Kompensasi yang tepat tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial guru, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan.

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan, semakin baik pula kinerja guru di sekolah tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, terutama di sektor pendidikan, di mana profesionalisme dan tanggung jawab sangat diharapkan dari setiap guru. Penelitian sebelumnya juga memberikan dukungan terhadap temuan ini. Salah satunya adalah studi yang dilakukan oleh Wulandari (2023), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Semarang. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mendorong guru untuk lebih fokus dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kinerja yang lebih optimal Wulandari (2023). Selain itu, penelitian oleh Syafruddin (2022) juga mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik berhubungan erat dengan peningkatan kualitas pengajaran dan pengelolaan kelas yang lebih efektif di sekolah-sekolah di Jakarta. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran disiplin dalam mendukung kinerja profesionalisme guru, yang tercermin pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa Syafruddin (2022).

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk terus menjaga penerapan disiplin yang konsisten, sekaligus memberikan dukungan yang memadai bagi guru dalam bentuk pelatihan, peningkatan kesejahteraan, dan pengembangan

profesionalisme. Dengan demikian, disiplin yang diterapkan akan semakin optimal dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

### **3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan sekolah dapat memengaruhi kinerja guru secara positif. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan kebiasaan yang ada dalam suatu lembaga yang memengaruhi bagaimana setiap anggota organisasi, dalam hal ini guru, berinteraksi, bekerja sama, dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rahayu (2022), yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Palembang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai positif yang diterapkan dalam budaya organisasi, seperti kerjasama, saling menghargai, dan komitmen terhadap tujuan pendidikan, dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif Putra dan Rahayu (2022). Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Hasanah (2023), yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Yogyakarta. Mereka menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi antar guru dan komunikasi yang terbuka dapat mendorong peningkatan kinerja guru, baik dalam hal pengajaran maupun pengelolaan kelas Hasanah (2023).

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang tercermin dari seberapa baik guru dapat beradaptasi dengan nilai-nilai dan norma yang ada dalam sekolah. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi, dengan memfokuskan perhatian pada nilai-nilai kolaborasi, keterbukaan, dan komitmen terhadap pendidikan.

### **4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Budaya organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari batas kritis 0,05 mengonfirmasi bahwa ketiga variabel ini secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada salah satu dari ketiga variabel ini akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa faktor-faktor yang saling berkaitan, seperti kompensasi yang memadai, disiplin kerja yang tinggi, dan budaya organisasi yang mendukung, memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi para guru. Ketiga faktor ini bekerja secara sinergis, di mana kompensasi yang baik memberikan motivasi dan kepuasan kerja, disiplin tinggi mengarahkan guru untuk bekerja secara teratur dan bertanggung jawab, sementara budaya organisasi yang positif memperkuat rasa kebersamaan dan kolaborasi di antara guru-guru.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Sari, Rini (2021) menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Bandung. Mereka menyimpulkan bahwa ketiga faktor ini bekerja secara simultan dalam meningkatkan kualitas pengajaran guru dan hasil pendidikan secara umum (Sari, Rini (2021). Selain itu, penelitian oleh Pratama (2022) di SD Negeri 2 Kota Malang juga menemukan bahwa ketika kompensasi yang diberikan cukup adil dan disiplin kerja ditingkatkan, budaya organisasi yang mendukung akan semakin memperkuat kinerja guru, menghasilkan pengajaran yang lebih berkualitas Pratama (2022).

Penelitian oleh Santoso (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Yogyakarta. Penelitian ini mengungkapkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung nilai-nilai disiplin dan memiliki budaya organisasi yang baik cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan pelayanan pendidikan kepada siswa Santoso (2020).

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan yang holistik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Kompensasi yang adil, disiplin

yang diterapkan dengan konsisten, dan budaya organisasi yang mendukung harus dipandang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi para guru. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah perlu terus memperkuat ketiga aspek ini agar dapat mendorong kinerja guru yang lebih optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan secara parsial dan simultan kompensasi, disiplin dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi, disiplin dan budaya organisasi penting diperhatikan oleh pihak sekolah karena dengan memperhatikan hal tersebut dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja guru, sehingga tujuan yang telah direncanakan pihak sekolah dapat dicapai dengan baik. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu sekolah dapat memperkuat metode pengajaran dengan memberikan pelatihan kepada guru, serta mendorong penggunaan strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan berbasis teknologi. Sekolah sebaiknya memperhatikan ketepatan waktu dalam pembayaran kompensasi, serta meninjau kembali sistem insentif atau penghargaan yang ada, agar lebih memadai dan merata. Sekolah sebaiknya memberikan perhatian lebih pada peningkatan kedisiplinan, seperti ketepatan waktu dalam datang ke sekolah, kepatuhan terhadap aturan administrasi, dan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada. Sekolah sebaiknya memperkuat partisipasi guru dalam kegiatan organisasi dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan penghargaan terhadap inovasi. Selain itu, penting untuk memperbaiki komunikasi antar anggota organisasi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, M., & Lestari, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Surabaya. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 12*(1), 34–45.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Reneka Cipta.
- Hasanah, N., & Fitri, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SD

Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan*, 19(2), 75–85.

Hasibuan, M. S. . (2011). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Aksara.

Itniwardani, & Afriyeni. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 85–100.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3>

Mas'ud, M. (2008). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal dan Hubungannya Terhadap Nilai Perusahaan. *Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 56–62.

Prasetyo, B., & Nugroho, A. (2023). Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 101–115.

Pratama, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 2 Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 15(2), 85–97.

Putra, M., & Rahayu, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Kinerja*, 8(4), 112–125.

Robbins & Judge. (2021). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku Ke 1,). Salemba Empat.

Santoso, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17(3), 123–134.

Sari, N., & Rini, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Bandung. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(4), 110–122.

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Siti Imroatun, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Economic Education Analysis Journal (EBAJ)*, P- ISSN 2252- 6544, E- ISSN 2502-356X, 12(6).

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group.

Syafruddin, H. (2022). Kedisiplinan Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Pembelajaran di Sekolah Negeri Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(3), 45–58.

Widayati, S. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 35–42.

Wulandari, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Kinerja Guru*, 7(1), 45–60.

Yonathan, H., & Barusman, M. Y. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Florindo Makmur (SB7). *ECo-Fin: Economics and Financial*, 7(1), 261–272.  
<https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2018>